

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BARRU KABUPATEN BARRU SULAWESI SELATAN

Diana Lestari^{1*}, Lukman Hakim², Burhanuddin³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation on the work productivity of the employees of the Barru District Office, South Sulawesi partially and simultaneously. Collecting data by distributing questionnaires. The data analysis technique used descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis. The results show that motivation based on Maslow's hierarchy of needs which includes psychological needs, the need for security, social needs, the need for appreciation and the need for self-actualization partially and simultaneously affects the work productivity of the Barru District Office employees.

Keywords: *motivation, work productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan secara parsial dan simultan. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Kata kunci: motivasi, produktivitas kerja

* dianalestari@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai menjadi salah satu kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut. Itulah sebabnya mengapa peranan manusia sangat besar pengaruhnya sebagai agen perubahan.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat mudah diraih ketika didukung dengan kinerja yang baik dari pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari pegawai maka harus diusahakan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari atasan. Upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi adalah proses menjelaskan mengenai, arah, kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula. Motivasi dapat dipandang sebagai bentuk perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Seperti yang dikemukakan oleh Saal dan Knight dalam Kusdyah (2008) motivasi kerja diberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, karena hal ini memberi sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Para manajer dan psikolog umumnya mengumpamakan bahwa prestasi kerja bermanfaat bagi motivasi dan keahlian karawan. Perumpamaan ini membawa implikasi bahwa tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari seorang individu tidak dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu, jika motivasi untuk bekerja tidak disertai dengan keahlian untuk bekerja, maka motivasi tersebut tidak akan meningkatkan prestasi kerja.

Kewajiban pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam pasal 3 bagian pertama tentang kewajiban pegawai negeri (Peraturan Pemerintah RI, 2010). Dalam hal ini, dapat mencerminkan kesigapan pegawai

dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan kantor, itu adalah bentuk peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini pegawai negeri sangatlah penting peranannya dalam menjalankan tujuan organisasi.

Pemberian motivasi kepada seseorang adalah suatu mata rantai yang dimulai dari menimbulkan keinginan, kebutuhan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu pengarahan perilaku dan kebutuhan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai atau karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus

dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi terhadap pegawai/karyawan. Hasil penelitian Azza (2012), menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Gentuma Raya. Ini merupakan produktivitas kerja pegawai sudah bisa dikatakan baik, hanya perlu dimaksimalkan lagi karena atasan masih minim memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal ini dapat dikatakan bahwa masih ada beberapa terdapat pegawai yang belum termotivasi sehingga mereka belum bisa bekerja secara maksimal.

Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu pegawai dalam bekerja. Setiap pegawai tentu memiliki dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu. Teori motivasi kerja mempelajari mengenai hal yang memotivasi seseorang bekerja. Lemah atau kuat motivasi kerja menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

Hasil observasi awal peneliti di Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru teridentifikasi beberapa masalah di antaranya 1) Beberapa pegawai belum bisa menggunakan fasilitas kerja dengan lancar akibat masih kurangnya keterampilan yang dimiliki, 2) Beberapa pegawai terkadang masih belum mematuhi jam kerja yang berlaku, akibat belum tegasnya penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin dan 3) Masih terdapat pegawai yang menyerahkan tugasnya kepada pegawai yang lainnya.

Kondisi di atas yang menunjukkan belum optimalnya motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan hal inilah yang melandasi penulisan artikel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan secara parsial dan simultan.

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Harold Koontz dalam Moekijat (2002) motivasi adalah menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Don Hellriegel dan John W. Slocum dalam Hamzah (2013) Motivasi adalah proses psikologi yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Jadi, motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirancang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) tingkah laku (2) keinginan yang harus dipenuhinya (3) tujuan; (4) umpan balik.

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah sebuah konsep eksplanatoris, yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu, setelah itu kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.

Hierarki kebutuhan Maslow pasti disebut-sebut. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ketingkat lebih tinggi. Maslow

mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernapas, dan sebagainya, 2) Kebutuhan akan rasa aman. Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin. Pada waktu seseorang telah mempunyai pendapatan cukup untuk memenuhi semua kebutuhan kejiwaan, seperti, membeli makanan, dan perumahan, perhatian diarahkan kepada menyediakan jaminan melalui pengambilan poli asuransi, mendaftarkan diri masuk perserikatan pekerja, dan sebagainya, 3) Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial. Ketika seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan

pekerjaan, sementara orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan untuk mendapatkan uang untuk memelihara gaya hidup. Akan tetapi, mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan kemitraan sosial yang ditimbulkannya. 4) Kebutuhan akan penghargaan. Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat. Menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar, 5) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan lain sudah dipenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya. Tahap terakhir itu mungkin tercapai hanya oleh beberapa orang.

Menurut Sinungan (1995) Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja,

sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efesiensi dalam memproduksi barang atau jasa.

Menurut Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah: 1) Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, 2) Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini adalah suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, 3) Ketepatan waktu adalah tingkat suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu kegiatan yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Hariandja (2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: 1) Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari

pengetahuan yang dapat melalui keterampilan yang dimilikinya atau melalui pendidikan formal. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, 2) Situasi dan keadaan lingkungan, faktor ini menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua pegawai dapat bekerja dengan tenang dan baik, 3) Motivasi, setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2001) bahwa ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah: 1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan berkerja dalam satu tim, 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dan manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry, 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul, 4) Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas, 5) Efesiensi tenaga kerja,

seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas, 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana untuk mendapatkan penggambaran tabel untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 52 pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan sampling jenuh, dengan mengambil semua populasi yang berjumlah 52 pegawai.

Pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data, daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Untuk memperkuat hasil penelitian, kuesioner dan angket yang

dibuat harus diuji validitas realibilitas pertanyaanya terlebih dahulu sebelum disebar.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi sederhana. Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%) yaitu:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan. Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada pegawai di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan yang diberikan kuesioner berjumlah 52 pegawai. Data karakteristik responden terdiri atas jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Responden laki-laki sebanyak 29 atau 55,8% dan responden perempuan sebanyak 23 responden atau 44,2%. Dengan demikian disimpulkan bahwa responden pada pegawai di Kantor Kecamatan Barru Sulawesi Selatan didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kewajiban laki-laki sebagai tulang punggung keluarga dan tanggung jawabnya dalam keberlangsungan kehidupan.

Umur 31-35 tahun mendominasi dengan 22 responden atau 42,3%, disusul dengan umur 36-40 tahun sebanyak 11 responden atau 21,2%, kemudian umur 26-30 tahun sebanyak 9 responden atau 17,3%, kemudian umur ≤ 40 tahun sebanyak 7 responden atau 13,5% dan umur 17-25 tahun sebanyak 3 responden atau 5,7%. Dengan demikian disimpulkan bahwa umur 31-35 tahun mendominasi responden dikarenakan rentang umur tersebut

merupakan umur yang masih produktif dalam bekerja utamanya di Kantor Kecamatan Barru.

Pendidikan terakhir Sarjana (S1) mendominasi dengan 29 responden atau 55,8%, disusul dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 19 responden atau 36,5% dan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 4 responden atau 7,7%. Dengan demikian disimpulkan bahwa pendidikan terakhir Sarjana (S1) mendominasi responden dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan responden maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji regresi linear sederhana, dengan menggunakan SPSS. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.434	6.836		.649	.520		
	Motivasi	.788	.081	.810	9.776	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 4,434 + 0,788X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 4,434 menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 4,434.

Koefisien regresi X sebesar 0,788 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Trust, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,788. Koefisien regresi tersebut bernilai positif,

sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	1djusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.650	6.531

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa besarnya *R Square* adalah 0,657. Hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi (X) berkontribusi pada perubahan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 65,7%, sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui arah dan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di atas. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi.

Nilai koefisien korelasi (r) yang ditunjukkan pada tabel 2 yaitu 0,810.

Hal ini dapat dinyatakan hubungan antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) yaitu keereatan sngat kuat karena interval korelasi berada antara 0,71-0,90, hal ini menunjukkan korelasi arah positif berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan, maka variabel produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan.

Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi (X) terhadap

produktivitas kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik statistik uji t (parsial). Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t yaitu tingkat signifikansi $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$, Maka diperoleh $t_{tabel} = 2,009$.

Tabel 3.
Hasil Uji Indikator Kebutuhan Psikologis

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.298	6.763		2.854	.006
	Kebutuhan Psikologis	1.455	.189	.736	7.690	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3, diperoleh diperoleh nilai t_{hitung} indikator kebutuhan psikologis diperoleh nilai t_{hitung} 7,690 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,009 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa kebutuhan psikologis berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk

dapat hidup. Kebutuhan psikologis memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti jika kebutuhan psikologis meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kebutuhan psikologis di dalamnya adalah kebutuhan atas pemenuhan primer, pokok dan tersier. Jika Kantor Kecamatan Barru ingin memberikan sistem penggajian yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pegawainya maka Kantor Kecamatan

Barru terlebih dahulu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai selalu merasa senang setiap kali berangkat kerja. Hal ini senada dengan Sari & Dwiarti (2018) bahwa

pegawai yang bekerja dengan perasaan yang senang tentu ia akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja meningkat dan produktivitas pun meningkat.

Tabel 4
Hasil Uji Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.167	6.430		6.247	.000
Kebutuhan Rasa Aman	2.575	.532	.565	4.840	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai t_{hitung} indikator kebutuhan akan rasa aman diperoleh nilai t_{hitung} 4,840 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,009 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa aman berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Kebutuhan akan rasa aman merupakan keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Kebutuhan akan rasa aman memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti jika kebutuhan akan rasa aman

meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kebutuhan rasa aman berupa perasaan aman dan terlindung dari bahaya akibat pemakaian alat di perusahaan atau instansi. Jika Kantor Kecamatan Barru ingin menetapkan sistem pengembangan karir yang lebih baik maka Kantor Kecamatan Barru terlebih dahulu memenuhi pembayaran gaji yang sesuai (sesuai dalam artian di sini adalah besarnya gaji yang diberikan sesuai UMR (Upah Minimum Regional) maupun waktu pembayaran gaji yang sesuai dengan waktu yang ditetapkan). Hal ini dipertegas Sari & Dwiarti (2018) bahwa dengan memenuhi pembayaran gaji yang sesuai dengan UMR maka prestasi kerja pegawai akan meningkat, ketika prestasi kerja

pegawai meningkat maka instansi dapat memberikan penilaian secara objektif mengenai pegawainya yang layak untuk memperoleh pengembangan karir,

sehingga penempatan pegawainya pun akan tepat (*the right man and the right place*) dan produktivitas kerja pun dapat meningkat.

Tabel 5.
Hasil Uji Indikator Kebutuhan Sosial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.025	6.175		6.320	.000
	Kebutuhan Sosial	2.650	.506	.595	5.232	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} indikator kebutuhan sosial diperoleh nilai t_{hitung} 5,232 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,009 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kebutuhan sosial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti jika kebutuhan sosial meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi kepada

masyarakat sehingga dapat diterima baik oleh masyarakat. Jika pegawai ingin dihargai di Kantor Kecamatan Barru selayaknya ada interaksi sosial yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Interaksi sosial yang baik antar sesama pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang baik, akrab, dan saling membantu atau tolong-menolong dalam kesulitan, sehingga timbul rasa saling menghargai dan menghormati antar sesama rekan kerja.

Tabel 6.
Hasil Uji Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.588	8.432		3.628	.001
	Kebutuhan Penghargaan	3.207	.667	.562	4.810	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai t_{hitung} indikator kebutuhan penghargaan diperoleh nilai t_{hitung} 4,810 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,009 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Kebutuhan akan penghargaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti jika kebutuhan akan penghargaan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kebutuhan akan penghargaan dari hasil ikut serta prestasi melalui kegiatan

kompetensi di instansi sehingga kebutuhan atas dukungan serta pengakuan pun akan terpenuhi. Jika pegawai ingin memperoleh jabatan yang baik di Kantor Kecamatan Barru maka pegawai terlebih dahulu menunjukkan prestasi kerjanya, sehingga dengan prestasi kerja yang ditunjukkan pegawai dari waktu ke waktu semakin baik maka Kantor Kecamatan Barru akan memberikan penghargaan bagi pegawai tersebut dengan memberikan *feedback* (umpan balik) berupa kenaikan jabatan.

Tabel 7.
Hasil Uji Indikator Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Perwujudan Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.118	6.949		6.637	.000
	Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Perwujudan Diri	1.967	.546	.454	3.605	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai t_{hitung} indikator kebutuhan akan aktualisasi diri dan kebutuhan perwujudan diri diperoleh nilai t_{hitung} 3,605 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,009 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri dan kebutuhan perwujudan diri berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualiasasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti jika kebutuhan akan aktualisasi diri meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Jika pegawai ingin diberikan keleluasaan dalam menjalankan wewenang maka pegawai perlu menunjukkan kerja kerasnya walaupun tidak dalam pengawasan, agar mendapatkan kepercayaan dari pimpinan. Dengan sikap gigih yang ditunjukkan dalam bekerja, maka pimpinan akan memberikan kepercayaannya kepada pegawai tersebut, dengan memberikan otoritas untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan caranya sendiri. Hal ini senada dengan Ajijah et al., (2021) bahwa kebutuhan aktualisasi diri atau kebutuhan perwujudan diri merupakan proses implementasi seseorang terhadap apa yang diminatinya seperti keinginan mengetahui, memahami, dan menjelajahi untuk membantu pengembangan diri pegawai sehingga didapatkannya kepuasan diri dan menyadari potensinya untuk terus dikembangkan.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.588	8.432		3.628	.001
	Kebutuhan Penghargaan	3.207	.667	.562	4.810	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi (X) diperoleh nilai t_{hitung} 9,776 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,009 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Barru.

Kebutuhan atau *needs* dapat dipandang sebagai pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang. Kekurangan itu dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (berkelompok).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai. Oleh karena itu, kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, sehingga memberi manfaat kepada Kantor Kecamatan Barru. Hal ini juga berarti bahwa makin besar pengaruh faktor-faktor motivasi pada Kantor Kecamatan Barru dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Setiawan (2020) bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Motivasi kerja di dalam PT. Batanghari Bengkulu Pratama masih dalam porsi yang semestinya. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan semangat dalam bekerja sehingga dapat membuat produktivitas karyawan semakin bertambah. Seperti penetapan target, tekanan dari atasan, rekan kerja yang

kompetitif membuat karyawan menjadi merasa tertantang dan dapat membuat produktivitas menjadi baik.

Menurut Dinan (2016) bahwa produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.

KESIMPULAN

Motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

Motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajjjah, Nur, A. H., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid. (2021). Peran Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Publisitas: Journal of Sciences and Politics*, 8(1).
- Azza, S. (2012). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. *Jurnal Adminstrasi Negara*.
- Dinan. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(6).
- Hamzah. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Kajian dan Analisis di Bidang Pendidikan.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kusdyah, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Moekijat. (2002). *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Peraturan Pemerintah RI. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai*. Jakarta.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Makassar: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, E. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama*. Universitas

- Muhammadiyah Bengkulu.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.